



**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN  
FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR  
RAZÓN DE SEXO.**

Ayuntamiento de Zarra




## ÍNDICE

1. Compromiso del Ayuntamiento de Zarra
2. Ámbito de Aplicación
3. Normativa Aplicable, tipificación de sanciones y Definiciones
4. Principios, Garantías y Procedimiento
5. Tipificación de Faltas y Sanciones
6. Política de Divulgación
7. Sensibilización, Información y Formación
8. Evaluación y Seguimiento
9. Información a las Víctimas
10. Anexos


### Firmado como prueba de conformidad por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Zarra:

Representación del Ayuntamiento

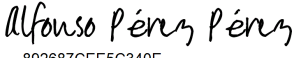
Firmado por:  
  
DA173DF5159F453...

Elisa Rubio Gallego. Administración  
UGT

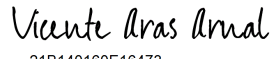
Representación de la plantilla

Firmado por:  
  
7AB4FA7E47FD49D...

M<sup>a</sup> Pau Garcia Cupertino.

Firmado por:  
  
892687CEE5C340E...

Alfonso Pérez Pérez. Secretario-Interventor

Firmado por:  
  
21B140160E16473...

Vicente Aras Arnal. CCOO

Zarra a 3 de septiembre de 2024



## **1. Compromiso del Ayuntamiento de Zarra**

El Ayuntamiento de Zarra, declara su compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de acoso.

## **2. Ámbito de Aplicación**

Este protocolo se aplicará a todas las personas que presten servicios en el Ayuntamiento de Zarra, incluyendo personal funcionario, laboral, personal contratado, subcontratado y autónomo con relación laboral con la entidad. También se extiende a la ciudadanía y entidades proveedoras que interactúan con el Ayuntamiento.

El Ayuntamiento, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

## **3. Normativa Aplicable, tipificación de sanciones y Definiciones**

**Normativa Aplicable y tipificación de sanciones:**

### **Ámbito internacional**

Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979). CEDAW. Art. 11 Recomendación n.º 19 de la CEDAW (1992), en concreto los puntos 17 y 18 relativos al Art. 11 sobre igualdad en empleo Artículo 11 17 La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo. 18 El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.



El Convenio 111 de la OIT contra la discriminación en el empleo, aborda la cuestión del acoso sexual en el lugar de trabajo, considerando que para las mujeres trabajadoras es una forma importante de discriminación. En 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó un Repertorio de recomendaciones prácticas (Recomendación nº 19) sobre violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, ofreciendo orientación y consejos, y donde se trata también sobre el acoso sexual. El Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT y la Recomendación n.º 206 sobre eliminación de la violencia y del acoso en el mundo del trabajo (junio 2019) de la OIT, indican que además de un procedimiento sancionador ante el acoso sexual y por razón de sexo, es importante contar con medidas encaminadas a la prevención y con la asistencia integral a las víctimas.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual, que acompaña a la Recomendación de la Comisión Europea de 27 de noviembre de 1991(92/131/CEE), relativa a la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, enumera una serie de consecuencias que el acoso sexual produce en el entorno laboral, que justifica suficientemente la conveniencia, tanto para la plantilla como para la empresa, de intervenir sobre este problema.

La Directiva Europea 2006/54/CE del 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de ocupación, define el acoso sexual y por razón de sexo y establece que estas situaciones se considerarán discriminatorias, y por lo tanto, se sancionarán de manera adecuada, proporcional y disuasoria.

### **Ámbito nacional**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especialmente su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre el personal en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de la plantilla, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. (art. 7 y 48). El artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, dice: “Para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieron ser constitutivos de acoso sexual o por razón de sexo,



sin perjuicio del establecido en la normativa de régimen disciplinario. d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”

Por otro lado, el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social, al artículo 2.1 dispone que la empresa es el sujeto responsable de las infracciones que se produzcan en la relación laboral. En su artículo 8.13 considera una infracción muy grave del ordenamiento social, el acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito dentro de las facultades de dirección empresarial, cualquier que sea el sujeto activo de la misma. Esta norma también considera en el art.8.13 bis el acoso por razón de orientación sexual y el acoso por razón de sexo, entre otros, una infracción muy grave que es responsabilidad de la empresa si no tiene protocolo o no se activa el protocolo establecido, con independencia de la responsabilidad de la persona responsable del acoso. Y añade que en la determinación de la sanción será necesario incluir aquellas situaciones que suponen agravante: • La especial vulnerabilidad de la víctima (precariedad laboral y contractual, discapacitado, edad...) • La subordinación respecto de la persona agresora • La reincidencia en la conducta de acoso

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 14 señala que “En cumplimiento del deber de protección, el empresario tendrá que garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado público y la Ley de Infracciones y Sanciones de la Orden Social establecen entre los derechos básicos de las trabajadoras y trabajadores el respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa porque la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

También el artículo 184 del Código Penal, sanciona las situaciones de acoso sexual.

El Pacto de Estado contra la violencia de género (2017) y las medidas recogidas en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación supone un impulso y un compromiso firme en erradicar las desigualdades persistentes en el ámbito del empleo y la ocupación, tanto en las empresas privadas como en la administración pública.

### **Ámbito autonómico**



Por otro lado, la legislación autonómica, en concreto la Ley 9/2003, de 2 de abril, por la igualdad entre mujeres y hombres, en su artículo 23 hace referencia al acoso sexual, y también la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la violencia sobre la mujer en el ámbito de la Comunidad Valenciana, a su artículo 30. Decreto 133/2007 de 27 de Julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas en la Comunitat Valenciana.

La Ley 8/2017, de 7 de abril, integral del reconocimiento del derecho a la identidad y a la expresión de género en la Comunitat Valenciana promueve el respeto de los derechos de igualdad y no discriminación de las personas por motivos de orientación sexual, identidad y expresión de género, incluyendo la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, así como la victimización secundaria por inacción de quien, en su caso, tiene un deber de tutela.

El Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista también recoge medidas encaminadas a erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito del trabajo.

### **Definiciones:**

- **Acoso Sexual:** Cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A continuación, se exponen algunos EJEMPLOS de conductas constitutivas de acoso sexual a modo orientativo:

a) El condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva (chantaje sexual).

b) Contacto físico indeseado (tocamientos, roces, abrazos, palmaditas, pellizcos...).



- c) Llamadas telefónicas, enviar cartas, mensajes o fotografías u otros materiales de carácter sexual ofensivo sobre cuestiones de índole sexual.
- d) Presionar o coaccionar para mantener relaciones sexuales.
- e) Amenazas de represalias tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales.
- f) Cualquier tipo de agresión sexual de las tipificadas en el Código Penal.
- g) La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
- h) Realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos.
- i) Hacer preguntas sobre la vida sexual.
- j) Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado una negativa
- k) Acercamientos excesivos reiterados.
- l) Dificultar el movimiento de una persona buscando contacto físico.
- m) Hacer insinuaciones sexuales.
- n) Hacer comentarios o valoraciones continuos sobre el aspecto físico o la apariencia de la persona.
- o) Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presión.
- p) Difundir rumores con connotación sexual o sobre la vida sexual de una persona.
- q) Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- r) Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo con contenido degradante desde el punto de vista sexual (sugestivos o pornográfico),
- s) Contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada.
- t) Hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales.
- u) Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguna persona de forma reiterada.
- v) Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.



- **Acoso por Razón de Sexo:** Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Entre otros comportamientos rechazables, pueden constituir conductas de acoso por razón de sexo las que se exponen a continuación:

- a) Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- b) La discriminación por embarazo o maternidad, constituyéndose discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- c) Las descalificaciones públicas y/o privadas y reiteradas sobre la persona y su trabajo, sus capacidades, sus competencias técnicas, sus destrezas... por razón de su sexo.
- d) La utilización de expresiones sexistas, denigrantes, que impliquen la minusvaloración de esas capacidades, competencias, destrezas... (tales como: “mujer tenías que ser”, “solo vales para fregar”, “mujer a tus tareas” ...).
- e) Ignorar aportaciones, comentarios o acciones según el sexo de la persona que los realiza (excluir, no tomar en serio).
- f) Negarse a acatar órdenes o seguir instrucciones procedentes de superiores jerárquicos que son mujeres.
- g) Asignar a una persona un puesto de trabajo o funciones de responsabilidad inferior a su capacidad, a causa de su sexo.
- h) Sabotear su trabajo o impedir deliberadamente el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentación, equipamiento...) por razón de su sexo.



- i) Tratar a las personas como si fueran menores de edad, como si fuesen personas dependientes, como si fueran personas intelectualmente inferiores... (con la forma de hablar, de tratarla...), por razón de su sexo.
- j) Impartir órdenes vejatorias que tenga su causa en el sexo de la persona.
- k) Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo.
- l) Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- m) Utilizar humor sexista.

#### **4. Principios, Garantías y Procedimiento**

##### **Principios:**

- Celeridad: Tramitación urgente de reclamaciones o denuncias para evitar prolongar el sufrimiento de la víctima.
- Confidencialidad y Protección de Datos: Protección de la intimidad de todas las personas implicadas, asegurando que sólo las personas directamente involucradas tengan acceso a la información del caso.
- Protección de la Intimidad y Dignidad: Actuar con la discreción necesaria para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Seguridad Jurídica, Imparcialidad y Derecho de Defensa: Garantizar la audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas implicadas.
- Prohibición de represalias: Garantía de no sufrir represalias por denunciar, testificar o participar en investigaciones de acoso.
- Colaboración: Todas las personas que tengan conocimiento de conductas de acoso deben informar a los órganos competentes y colaborar en la investigación.
- No Re-victimización: Evitar que la persona acosada tenga que exponer repetidamente su situación.
- Reparación de la Víctima y del Entorno Laboral: Garantizar apoyo profesional y psicológico a las víctimas y adoptar medidas para restablecer su bienestar.



### **Procedimiento:**

1. **Presentación de Quejas y Denuncias:** Cualquier trabajador o trabajadora, la representación de los trabajadores y trabajadoras si la hubiese, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso pueden plantear una queja o denuncia relativa a acoso sexual o acoso por razón de sexo ante el órgano competente designado.

2. **Asesoría Confidencial:** El órgano competente para la recepción de las denuncias será la Asesoría Confidencial, cuya identidad y forma de contacto serán comunicadas a todo el personal del Ayuntamiento de Zarra. Dicha asesoría confidencial estará compuesta por las personas del Ayuntamiento que forman parte de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

3. **Fase preliminar:** La Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido para confirmar la veracidad de la queja, informando a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito si se considera necesario.

En los supuestos en que las actuaciones o conductas tengan carácter sexista, la queja podrá presentarse de forma verbal o escrita ante la Asesoría.

Si la Asesoría Confidencial estimase que la conducta sobre la que se plantea la queja puede ser calificada como acoso sexual o acoso por razón de sexo, informará a la presunta víctima sobre la necesidad de presentar una denuncia por escrito para dar comienzo al procedimiento formal.

En el supuesto de que se estime que nos encontramos ante una conducta sexista que, de seguir produciéndose, puede dar lugar a situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo, la Asesoría Confidencial iniciará un procedimiento confidencial y rápido de confirmación de la veracidad de la queja, pudiendo para ello recabar las declaraciones de quien considere necesario.

Observados indicios de conducta sexista en la queja presentada, la Asesoría confidencial entrará en contacto de forma confidencial con la persona contra la que se ha presentado la queja, para manifestarle, por un lado, la existencia de una queja sobre su conducta que, de ser cierta y reiterarse o persistir en el tiempo podría llegar a calificarse como acoso sexual o acoso por razón de sexo y, por otro lado, las consecuencias o sanciones disciplinarias que de ello podrían detraerse.

La persona acusada de haber llevado a cabo esa conducta sexista podrá ofrecer las explicaciones que considere convenientes.

En esta primera fase o procedimiento informal de solución, la Asesoría Confidencial se limitará exclusivamente a transmitir la queja e informar sobre las eventuales responsabilidades disciplinarias en las que puede incurrir de persistir en su conducta.



El objetivo del procedimiento informal será resolver el problema extraoficialmente y que no llegue a convertirse en una situación de acoso sexual o por razón de sexo. Y ello así, porque en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento y las posibles consecuencias que pueden acarrear de convertirse en acoso, es suficiente para que se solucione el problema.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de siete días laborables. En principio, la Asesoría debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas con la finalidad de documentar esta tipología de casos que, sin llegar a ser constitutivos de acoso, pueden derivar en aquéllos.

En el plazo de siete días laborables, contados a partir de la presentación de la queja, se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

Del resultado del procedimiento informal, la Asesoría Confidencial dará conocimiento inmediato a la dirección del Ayuntamiento y al personal en materia de prevención de riesgos laborales.

**4. Procedimiento Formal:** Cuando las actuaciones denunciadas puedan ser constitutivas de acoso, así como en el supuesto de que la persona denunciante no quede satisfecha con la solución alcanzada en la fase previa, bien por entender inadecuada la solución ofrecida o bien por producirse reiteración en las conductas denunciadas; y sin perjuicio de su derecho a denunciar ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como en la vía civil, laboral o a querellarse en la vía penal, podrá plantear una denuncia formal con la finalidad de dilucidar las eventuales responsabilidades disciplinarias de la persona denunciada.

En ese sentido, la Asesoría Confidencial, debe partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja y tiene que proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.

La Asesoría Confidencial deberá garantizar la máxima confidencialidad de todas las denuncias formales, bajo apercibimiento de sanción en caso de que no se respete este principio.

Una vez presentada la denuncia formal, la Asesoría Confidencial investigará la situación denunciada, garantizando la máxima confidencialidad y el derecho a la defensa de todas las personas implicadas. Se adoptarán medidas cautelares para proteger a la víctima si es necesario.

Se garantizará que no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan



o critiquen cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras. La adopción de medidas que supongan un tratamiento desfavorable de alguno de los sujetos señalados (personas denunciantes, testigos, o coadyuvantes) serán consideradas nulas.

Si la Asesoría Confidencial no fuera capaz de acumular las pruebas necesarias para que la denuncia pueda ser declarada fundada, la persona denunciante, cuando ésta sea la propia víctima, no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección del Ayuntamiento se compromete a facilitar el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible.

**5. Resolución:** En un plazo máximo de diez días laborables, la Asesoría Confidencial elaborará un informe sobre el supuesto de acoso investigado, que se trasladará a la dirección del Ayuntamiento para que inicie el expediente disciplinario correspondiente si procede.

La utilización de este procedimiento no impedirá en absoluto que la víctima pueda recurrir, en el momento que considere conveniente, a la inspección de trabajo o a la vía judicial a través del procedimiento de tutela correspondiente. Asimismo, en el caso de que existan indicios de delito, el Ayuntamiento trasladará de inmediato el conocimiento de esos hechos a las autoridades competentes.

## **5. Tipificación de Faltas y Sanciones**

Las conductas constitutivas de acoso se consideran faltas graves y serán objeto de sanción disciplinaria. Se valorarán como circunstancias agravantes situaciones como abuso de poder, reiteración de conductas ofensivas, y represalias contra la víctima.

## **6. Política de Divulgación**

Es esencial que todo el personal del Ayuntamiento de Zarra conozca este protocolo. Se divulgará a través de:

- La documentación de la formalización de la relación laboral.
- Circulares internas.
- Publicación en intranet y tablones de anuncios.



En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Asesoría Confidencial, que deberá mantenerse actualizada.

En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio.

## **7. Sensibilización, Información y Formación**

El Ayuntamiento garantizará la formación adecuada en materia de igualdad y prevención de acoso. La formación incluirá la identificación de conductas de acoso, sus efectos en la salud de las víctimas y las responsabilidades legales.

## **8. Evaluación y Seguimiento**

Se llevará un control de las denuncias y resoluciones de los casos de acoso. Anualmente, se realizará un informe de seguimiento para evaluar la aplicación del protocolo.

## **9. Información a las Víctimas**

Las víctimas serán informadas sobre los servicios públicos disponibles para garantizar su protección y recuperación.

## **10. Anexo**

Modelo de Denuncia



<b>PERSONA SOLICITANTE</b>	
	PERSONA AFECTADA
	OTRA/S
<b>TIPO DE ACOSO</b>	
	ACOSO SEXUAL
	ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
<b>DATOS DE LA PERSONA AFECTADA</b>	
NOMBRE Y APELLIDOS:	
NIF:	SEXO:    MUJER    HOMBRE
PUESTO DE TRABAJO:	
CENTRO DE TRABAJO/DEPARTAMENTO:	
VINCULACIÓN LABORAL/TIPO DE CONTRATO:	
TELÉFONO DE CONTACTO:	



**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

En el caso de que haya testigos, indique sus nombres y apellidos:

**SOLICITUD**

Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada